

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

А.А. Дискіна, к.е.н., доцент

І. Параскева

Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса

У нинішніх умовах ринкової економіки однією з найважливіших цілей кожної країни є забезпечення належної конкуренції на ринку. Подібна політика змушує організації дотримуватися такої стратегії, яка допоможе підприємству придбати стабільне положення, зміцнити свої позиції і розвиватися в умовах гнучкої і динамічної конкуренції на ринку. Поряд з розвитком, в таких умовах виникає об'єктивна необхідність організації діяльності таким чином, щоб дозволити підприємству досягти максимальної продуктивності і прибутковості. Для забезпечення такого результату однієї з найважливіших проблем для організації є правильний вибір людських ресурсів і ефективне управління.

Управління мотивацією працівників на будь-якому підприємстві в сучасних умовах передбачає використання системного підходу, що дозволяє врахувати зміни не тільки у внутрішньому, але й зовнішньому середовищі, які стосуються макроекономічних процесів на ринку праці, діяльності виробників і споживачів продукції, впливу низки інших чинників зовнішнього середовища. З цієї точки зору логічним буде обґрунтування наукової думки про те, що процес управління мотивацією працівників повинен бути адаптованим до логістичного середовища, яке поділяється на зовнішнє (макросередовище) та внутрішнє (мікросередовище), де до першого відносяться політичні, правові, економічні, техніко-технологічні, соціальні та екологічні чинники, а до другого – такі чинники, як виробництво, маркетинг, фінанси, трудові ресурси та вищий менеджмент [1].

Для ефективного управління мотивацією необхідно [2]:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба – мета – дія – досвід – очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація – не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня трудової активності персоналу доцільно:

- визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу. Цей набір повинен враховувати основні потреби та інтереси людей, які записують у формі пільг, переваг, видів заохочення і закріплюють в інших локальних нормативних правових актах;
- визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості задоволення;
- конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати;
- організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворити свою працездатність;
- узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг;
- при наймі працівника в'яснити, які в нього мотиви, інтереси, яка система цінностей.

Сутність розробки методики визначення сили економічної та соціальної мотивації працівника і колективу працівників відбиває наступний алгоритм [3]:

- 1) використовуючи експертний метод, виявити та сформулювати перелік мотивів, потенційно здатних впливати на активізацію трудової діяльності персоналу;

- 2) здійснити розподіл мотивів на дві групи – економічні та соціальні;
- 3) виділити “мотиваційне ядро” домінуючих економічних та соціальних мотивів трудової діяльності для подальшого аналізу економічної та соціальної ефективності мотивації.
- 4) використовуючи кваліметричні факторно–критеріальні моделі оцінити ступінь їх задоволення та рівень мотивації персоналу.

Ефективність мотивації визначається за загальними кінцевими результатами: високою продуктивністю праці, високою ефективністю, високою якістю продукції (робіт, послуг) [4].

З огляду на вищевикладене, приходимо до висновку, що рівень розвитку конкурентного середовища на ринку і її динамічне зростання повинні бути одним з основних факторів для здійснення правильної стратегії ефективної діяльності підприємства, надаючи первинне значення кадрової політики і її управління. У цьому значенні організація постійно повинна виробляти нові моделі мотивації співробітників. З огляду на той факт, що для кожної комерційної організації головною метою є досягнення максимальної рентабельності і прибутку, вважаємо, що в рамках здійснення кадрової політики, крім матеріальної мотивації персоналу, організація також повинна прагнути до впровадження інноваційних моделей мотивації. Подібні моделі дозволять підвищити рівень залученості співробітників на роботі, задовольнити нематеріальні потреби співробітників, що в свою чергу сприятиме ефективному здійсненню діяльності та отримання максимального прибутку.

Література:

1. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 296 с.
3. Пасенко Н.С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук / Н.С. Пасенко; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с.
4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов ; [під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової]. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.
5. Барабаш О.О. Вплив впровадження мотиваційного механізму на ефективність діяльності підприємства / О.О. Барабаш, Є.С. Соболева // Економіка: реалії часу. – 2014. – №2(12) – с. 41-46.
6. Бельтюков Є. А. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу / Толмачова О. В., Бельтюков Є. А. // Економічні інновації, Одеса: ІПРЕЕД НАН України. Вип. 52. – 2013 – С.191-197.
7. Бельтюков Є. А. Гнучке використання персоналу як умова підвищення конкурентоспроможності підприємства / Бельтюков Є. А., Пашкова А. В. // Вісник Хмельницького національного університету «Економічні науки», №4, том 3. – 2015. – с.13-17.